

Analisis pengaruh pelatihan kerja dan karakteristik individu terhadap produktivitas guru

Abadi Sanosra^{1*}, Ni Nyoman Putu Martini², Hasyim Asyari³

^{1,2,3}Prodi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah, Jember.

¹Email: abadi@unmuhjember.ac.id

²Email: martini_nyoman@yahoo.co.id

³Email: banghasyim2019@gmail.com

Abstrak

Penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun pengaruh tidak langsung pelatihan kerja, dan karakteristik individu terhadap produktivitas guru yang dimediasi oleh kompetensi guru SD/MI Muhammadiyah se-Kabupaten Lumajang. Dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dan kuantitatif. Teknik analisis yang digunakan adalah menggunakan Struktural Equation Model (SEM) dengan menggunakan aplikasi Warp PLS 5.0. Hasil analisis dari penelitian ini menunjukkan bahwa (1) pelatihan kerja, berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas; (2) pelatihan kerja, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi guru; (3) karakteristik individu, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi guru; (4) karakteristik individu, berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas guru; (5) kompetensi, berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas guru; (6) pengaruh tidak langsung dari variabel pelatihan kerja terhadap variabel produktivitas guru melalui variabel intervening kompetensi guru adalah tidak signifikan dan lebih kecil dari pada pengaruh langsung variabel pelatihan kerja terhadap variabel produktivitas guru; (7) pengaruh tidak langsung dari variabel karakteristik individu terhadap variabel produktivitas guru melalui variabel intervening kompetensi guru adalah signifikan, akan tetapi lebih kecil dari pada pengaruh langsung variabel karakteristik individu terhadap variabel produktivitas guru.

Kata Kunci: Pelatihan kerja; karakteristik individu; kompetensi guru; produktivitas guru

Analysis of the effect of job training and individual characteristics on teacher productivity

Abstract

This study aims to determine the direct and indirect effect of job training, and individual characteristics on teacher productivity mediated by the competence of SD / MI Muhammadiyah teachers throughout Lumajang Regency. In this study using descriptive and quantitative research methods. The analysis technique used is to use the Structural Equation Model (SEM) using the Warp PLS 5.0 application. The results of the analysis of this study indicate that (1) job training has a positive and significant effect on productivity; (2) job training, has a positive and significant effect on teacher competence; (3) individual characteristics, have a positive and significant effect on teacher competence, (4) individual characteristics, have a positive and significant effect on teacher productivity; (5) competence, has a positive and significant effect on teacher productivity; (6) the indirect effect of job training variables on teacher productivity variables through the intervening variable teacher competence is insignificant and smaller than the direct effect of job training variables on teacher productivity variables; (7) the indirect effect of individual characteristic variables on teacher productivity variables through the intervening variable teacher competence is significant, but smaller than the direct effect of individual characteristics variables on teacher productivity variables.

Keywords: Job Training, Individual Characteristics, Teacher Competence, and Teacher Productivity.

PENDAHULUAN

Pendidikan adalah salah satu faktor yang sangat fundamental dalam upaya peningkatan kualitas sumberdaya manusia. Pendidikan juga merupakan faktor penentu bagi kemajuan ekonomi, sosial, politik dan budaya. Selain itu pendidikan juga dapat dipandang sebagai faktor yang paling strategis dalam upaya mengangkat harkat dan martabat suatu bangsa dan negara. Hal tersebut senada dengan pembukaan Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 yang didalamnya menyatakan bahwa salah satu tujuan pembentukan Negara Kesatuan Republik Indonesia selain untuk melindungi segenap tumpah darah Indonesia dan ikut melaksanakan ketertiban dunia adalah untuk mencerdaskan kehidupan bangsa yang tentunya melalui jalur pendidikan. Pendidikan merupakan sarana untuk membentuk sumberdaya manusia yang unggul, melaksanakan transformasi budaya, menyiapkan warga negara, dan untuk menyiapkan tenaga kerja. Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional (Sisdiknas) Tahun 2003 mendefinisikan pendidikan sebagai suatu usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kecerdasan, kepribadian, ahlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan oleh dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Untuk menyelenggarakan pendidikan nasional tersebut salah satu komponen pentingnya adalah seorang guru. Dalam dunia pendidikan, guru merupakan ujung tombak dalam mencerdaskan kehidupan bangsa, sebagaimana amanah undang-undang no. 14 tahun 2005, tentang guru dan dosen pasal 1 ayat 1 yang mendefinisikan bahwa guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini dengan jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Sederetan tugas dan tanggung jawabpun tersemat pada pundak seorang guru seperti halnya yang termaktub dalam Peraturan Menteri Pendidikan (Permendikbud) No. 15 Tahun 2018. Sederetan tugas tersebut dimaksudkan agar para guru dapat menjadi guru yang memiliki produktivitas tinggi dan profesional dalam rangka menciptakan lulusan yang berkualitas. Produktivitas guru menjadi sangat penting untuk diperhatikan guna menjawab tantangan revolusi industry 4.0.

Menurut Hasibuan (2010) Produktivitas adalah merupakan perbandingan antara keluaran dan masukan serta mengutarakan cara pemanfaatan sumber-sumber dalam memproduksi barang atau jasa. Sedangkan menurut Wibowo (2011) produktivitas adalah hubungan antara keluaran atau hasil organisasi dengan masukan yang diperlukan. Sedangkan Yuniarsih dan Suwanto (2013), menyatakan bahwa konsep produktivitas berkembang dari pengertian teknis sampai dengan perilaku. Salah satu faktor penting dalam upaya peningkatan produktivitas guru adalah kompetensi guru, sebagaimana amanah Undang-Undang No. 14 Tahun 2005, tentang guru dan dosen Bab IV pasal 8 yang menegaskan bahwa, guru wajib memiliki kompetensi yang cukup untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. kompetensi yang wajib dimiliki oleh seorang guru antara lain adalah kompetensi pedagogik, kepribadian, social dan kompetensi professional. Upaya peningkatan produktivitas melalui peningkatan kompetensi kompetensi guru sangat erat kaitannya dengan pelatihan kerja yang dilaksanakan dan juga karakteristik individu yang dimiliki oleh masing-masing guru. Sehingga diharapkan semakin berkualitas pelatihan kerja yang dilaksanakan dan semakin baik karakteristik individu guru maka kompetensi dan produktivitas guru akan semakin meningkat.

Kemudian daripada itu, terdapat fenomena penelitian yang terjadi pada salah satu organisasi besar yang bergerak dibidang pendidikan yakni Muhammadiyah. Fenomena tersebut khususnya terjadi pada lembaga pendidikan Sekolah Dasar (SD)/Madrasah Ibtidaiyah (MI) Muhammadiyah se-kabupaten Lumajang yang menunjukkan bahwa masih rendahnya tingkat produktivitas guru SD/MI Muhammadiyah di kabupaten Lumajang terutama dalam hal pelaksanaan penelitian tindakan kelas, menyusun program pengayaan dan remedial dan membuat kelengkapan mengajar yakni hanya rata-rata sebesar 18,55%, 24,18% dan 64,96% . dari seluruh guru SD/MI Muhammadiyah se-kabupaten Lumajang.

Selain fenomena tersebut, terdapat research gap pada penelitian sebelumnya yakni antara penelitian Kunartinah dan Fajar (2010) dan Slamet Rahardjo (2016) dengan Suhartono (2017). Kunartinah dan Fajar (2010) dan Slamet Rahardjo (2016) menyatakan bahwa Pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi. Sedangkan Suhartono (2017) menyatakan

sebaliknya yaitu pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kompetensi. Kemudian juga terdapat research gap antara penelitian Fauziyah, dkk (2015) dengan Suhartono (2017). Fauziyah, dkk (2015) menyatakan bahwa karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kompetensi karyawan, sedangkan Suhartono (2017) menyatakan sebaliknya yaitu karakteristik individu tidak berpengaruh signifikan terhadap kompetensi karyawan.

Dengan demikian, berdasarkan fenomena yang terjadi di lapangan dan kesenjangan pada penelitian terdahulu (research gap) antara penelitian Kunartinah dan Fajar (2010); Fauziyah dkk, (2015); Slamet Rahardjo (2016); dan Suhartono (2017).

METODE

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang bersifat verifikatif, yaitu sebuah penelitian yang bertujuan untuk menguji secara matematis dugaan mengenai adanya hubungan antar variabel dari masalah yang sedang diselidiki di dalam hipotesis, atau dengan kata lain, penelitian ini untuk menguji kebenaran suatu hipotesis. Dalam penelitian ini akan diuji hipotesis dari variabel- variabel penelitian yaitu pelatihan kerja dan karakteristik individu yang berdampak terhadap produktivitas kerja, serta variabel kompetensi sebagai variabel antara (intervening).

Penelitian ini dilaksanakan di SD/MI Muhammadiyah se-Kabupaten Lumajang yaitu pada 9 lembaga SD / MI yang tersebar di beberapa kecamatan. Waktu penelitian dibagi menjadi dua periode, yakni pra penelitian dan penelitian itu sendiri. Pra penelitian ini yang dimaksud adalah saat pengambilan data awal, tepatnya pada bulan Januari 2020 peneliti melakukan wawancara terhadap Kepala Sekolah dan ketua majelis dikedasmen Pimpinan Daerah Muhammadiyah Kabupaten Lumajang tentang produktivitas guru SD/MI Muhammadiyah Se-Kabupaten Lumajang. Selanjutnya peneliti melakukan uji coba instrumen pengumpulan data yang berupa kuisioner pada pertengahan bulan Maret 2020. Selanjutnya peneliti akan melakukan penelitian ini yakni pengambilan data menggunakan kuisioner pada guru yang dilaksanakan pada akhir bulan Juni sampai Juli 2020.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru SD / MI Muhammadiyah se-Kabupaten Lumajang yang terdiri dari 1 lembaga SD dan 8 Lembaga MI dengan total jumlah guru adalah 115 orang guru. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh (sensus) yaitu semua anggota populasi dijadikan sampel penelitian dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner atau angket yang dibagikan kepada seluruh anggota populasi.

Pengolahan data secara deskriptif digunakan dengan bantuan tabel dalam bentuk jumlah rata – rata dan prosentase dengan penentuan pembobotan yang telah ditentukan sehingga dapat diketahui klasifikasi keberadaan dari masing-masing variabel penelitian. Analisis data diskriptif pada penelitian ini menggunakan aplikasi data statistik SPSS

Statistik inferensial, (statistic induktif atau statistic probabilitas), adalah teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi (Sugiyono, 2017). Sesuai dengan hipotesis yang telah dirumuskan, maka dalam penelitian ini analisis data statistik inferensial diukur dengan menggunakan software Warp PLS (Partial Least Square) mulai dari pengukuran model (outer model), struktur model (inner model) dan pengujian hipotesis.

PLS (Partial Least Square) menggunakan metode principle component analysis dalam model pengukuran, yaitu blok ekstraksi varian untuk melihat hubungan indikator dengan konstruk latennya dengan menghitung total varian yang terdiri atas varian umum (common variance), varian spesifik (specific variance), dan varian error (error variance). Sehingga total varian menjadi tinggi. (Ghozali, 2016) Measurement (outer) model validitas dan reliabilitas.

Penelitian ini menggunakan kuesioner dalam mengumpulkan data penelitian. Untuk mengetahui tingkat validitas dan reliabilitas dari kuesioner tersebut maka peneliti menggunakan program Warp PLS 5.0. Prosedur pengujian validitas adalah convergent validity yaitu dengan mengkorelasikan skor item (component score) dengan construct score yang kemudian menghasilkan nilai loading factor. Nilai loading factor dikatakan tinggi jika komponen atau indikator berkorelasi lebih dari 0,70 dengan konstruk yang ingin diukur. Namun demikian untuk penelitian tahap awal dari pengembangan, loading factor 0,5 sampai 0,6 dianggap cukup (Ghozali, 2016)

Reliabilitas menyatakan sejauh mana hasil atau pengukuran dapat dipercaya atau dapat diandalkan serta memberikan hasil pengukuran yang relative konsisten setelah dilakukan beberapa kali

pengukuran. Untuk mengukur tingkat reliabilitas variabel penelitian, maka digunakan koefisien alfa atau cronbachs alpha dan composite reliability. Item pengukuran dikatakan reliabel jika memiliki nilai koefisien alfa lebih besar dari 0,6 (Malhotra, 2010).

Pengujian hipotesis penelitian dilakukan dengan pendekatan Structural Equation Model (SEM) berbasis Partial Least Square (PLS). PLS adalah model persamaan struktural (SEM) yang berbasis komponen atau varian. Structural Equation Model (SEM) adalah salah satu bidang kajian statistik yang dapat menguji sebuah rangkaian hubungan yang relative sulit terukur secara bersamaan. Menurut Santoso, Singgih (2012) SEM adalah teknik analisis multivariate yang merupakan kombinasi antara analisis faktor dan analisis regresi (korelasi), yang bertujuan untuk menguji hubungan antar variabel yang ada pada sebuah model, baik itu antar indikator dengan konstraknya, ataupun hubungan antar konstruk.

PLS merupakan pendekatan alternatif yang bergeser dari pendekatan SEM berbasis covariance menjadi berbasis varian. SEM yang berbasis kovarian umumnya menguji kausalitas atau teori sedangkan PLS lebih bersifat predictive model. Namun ada perbedaan antara SEM berbasis covariance based dengan component based PLS adalah dalam penggunaan model persamaan struktural untuk menguji teori atau pengembangan teori untuk tujuan prediksi. Teknik analisis dalam penelitian ini menggunakan teknik PLS yang dilakukan dengan dua tahap, yaitu:

Tahap pertama adalah melakukan uji measurement model, yaitu menguji validitas dan reliabilitas konstruk dari masing-masing indikator.

Tahap kedua adalah melakukan uji structural model yang bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antar variabel/korelasi antara konstruk konstruk yang diukur dengan menggunakan uji t dari PLS itu sendiri.

Model struktural (inner model) merupakan model struktural untuk memprediksi hubungan kausalitas antar variabel laten. Melalui proses bootstrapping, parameter uji T-statistic diperoleh untuk memprediksi adanya hubungan kausalitas. Model struktural (inner model) dievaluasi dengan melihat persentase varian yang dijelaskan oleh nilai R² untuk variabel dependen dengan menggunakan ukuran Stone-Geisser Q-square test (Ghozali (2018) dan juga melihat besarnya koefisien jalur strukturalnya. Model persamaannya dapat ditulis seperti dibawah ini.

$$\eta = \beta_0 + \beta\eta + \Gamma\xi + \zeta \quad (3.5)$$

Dimana η menggambarkan vector endogen (dependen) variable laten, ξ adalah vector variabel exogen (independent), dan adalah vector variabel residual. Oleh karena PLS didesain untuk model recursive, maka hubungan antar variabel laten, setiap variable laten dependen, atau sering disebut causal system dari variable laten dapat dispesifikasikan sebagai berikut

$$\eta = \Sigma i \beta_{ji} \eta_i + \Sigma i Y_{jb} \xi_b + \zeta_j$$

Dimana β_{ji} dan Y_{jb} adalah koefisien jalur yang menghubungkan predictor endogen dan variabel laten exogen ξ dan η sepanjang range indeks i dan b, dan ζ_j adalah inner residual variabel. Jika hasil menghasilkan nilai R² lebih besar dari 0,2 maka dapat diinterpretasikan bahwa prediktor laten memiliki pengaruh besar pada level struktural Predictive Relevance.

R-square model PLS dapat dievaluasi dengan melihat Q-square predictive relevance untuk model variabel. Q-square mengukur seberapa baik nilai observasi yang dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Nilai Q-square lebih besar dari 0 (nol) memperlihatkan bahwa model mempunyai nilai predictive relevance, sedangkan nilai Q-square kurang dari 0 (nol) memperlihatkan bahwa model kurang memiliki predictive relevance. Namun, jika hasil perhitungan memperlihatkan nilai Q-square lebih dari 0 (nol), maka model layak dikatakan memiliki nilai prediktif yang relevan, dengan rumus sebagai berikut :

$$Q^2 = 1 - (1 - R^2)(1 - R^2) \dots \dots (1 - R^2)$$

HASIL DAN PEMBAHASAN

Evaluasi outer model

Uji validitas

Uji validitas ini menunjukkan kesesuaian setiap indikator dengan teori-teori yang digunakan untuk mendefinisikan suatu konstruk. Terdapat dua kategori pengujian validitas yaitu validitas konvergen (Convergent validity) dan validitas diskriminan (discriminant validity). Prosedur pengujian

validitas konvergen yaitu dengan mengkorelasikan skor item (component score) dengan construct score yang kemudian menghasilkan nilai loading factor. Nilai loading factor dikatakan tinggi jika komponen atau indikator berkorelasi lebih dari 0,70 dengan konstruk yang ingin diukur. Namun demikian untuk penelitian tahap awal dari pengembangan, loading factor 0,5 sampai 0,6 dianggap cukup (Ghozali, 2016). Sedangkan untuk prosedur pengujian validitas diskriminan adalah dengan menggunakan perbandingan dari rata-rata varian yang diekstraksi / AVE (Average Variances Extracted) dengan korelasi antar variabel. Nilai AVE setidaknya harus lebih besar dari 0,5 yang berarti bahwa satu variabel laten mampu menjelaskan lebih dari setengah varian dari indikator-indikatornya dalam rata-rata. (Hair et al, 2014).

Hasil perhitungan WarpPLS 5.0 pada tabel 4.8 menunjukkan bahwa masing-masing nilai pada cross-loadings factor telah mencapai nilai diatas 0,7 dengan nilai p di bawah 0,001, maka dengan demikian kriteria uji validitas konvergen telah terpenuhi.

Tabel 1. Nilai ave (average variances extracted)

Pel(X1)	Kar (X2)	Komp (Z)	Prod (Y)
0.737	0.671	0.633	0.585

Berdasarkan hasil perhitungan WarpPLS 5.0 pada tabel 4.9 menunjukkan bahwa nilai AVE dari masing-masing variabel lebih besar dari 0,5 yang berarti bahwa variabel laten mampu menjelaskan lebih dari setengah varian dari indikator-indikatornya dalam rata-rata.

Tabel 2. Perbandingan akar dari ave dengan korelasi antar variable

	Pel (X1)	Kar (X2)	Komp (Z)	Prod (Y)
Pel (X1)	0.783	0.585	0.629	0.483
Kar (X2)	0.585	0.798	0.623	0.683
Komp (Z)	0.629	0.623	0.773	0.655
Prod (Y)	0.483	0.683	0.655	0.745

Pada Tabel diatas dapat diperoleh informasi bahwa nilai akar AVE variabel yang sama telah lebih tinggi dari pada nilai akar AVE pada variabel yang berbeda. Hal ini menunjukkan bahwa kriteria uji validitas diskriminan telah terpenuhi. Dengan demikian instrumen yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi semua ketentuan uji validitas, baik uji validitas konvergen dan diskriminan.

Uji reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan tujuan untuk memastikan instrumen penelitian yang digunakan dapat menyajikan pengukuran konsep secara konsisten tanpa ada bias. Hasil olah data WarpPLS 5.0 adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Uji reabilitas

Variabel	Composite reliability	Cronbach's alpha
Pelatihan kerja karektiristik individu	0.933	0.910
Kompetensi produktivitas	0.924	0.901
	0.976	0.974
	0.934	0.921

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa nilai Composite Reliability Coefficients dan Cronbach's Alpha Coefficients lebih besar dari 0,6 (Malhotra, 2010). Dengan demikian dapat diketahui bahwa instrumen kuesioner dalam penelitian ini telah memenuhi ketentuan uji reliabilitas, atau dengan kata lain intrumen penelitian bersifat reliabel.

Evaluasi inner model uji hipotesis

Perhitungan koefisien jalur pengaruh langsung

Pada bagian ini menguraikan tiap-tiap jalur pada bagian model dengan menggunakan analisis jalur (Path Analysis). Tiap-tiap jalur yang diuji menunjukkan pengaruh langsung dan tidak langsung pelatihan kerja (X1) dan karakteristik individu (X2) terhadap kompetensi (Z) dan produktivitas (Y), guru SD/MI Muhammadiyah se-kabupaten Lumajang. Dengan mengetahui signifikan atau tidaknya tiap-tiap jalur tersebut akan menjawab apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak. Masing-masing jalur yang diuji mewakili hipotesis yang ada dalam penelitian ini. Untuk menilai hasil suatu model dikategorikan fit dalam program WarpPLS 5.0 dapat dilihat pada model fit indices dan p-value

dengan indikator Average Path Coefisien (APC) memiliki nilai $p < 0,05$. Adapun nilai koefisien jalur dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. Nilai koefisien jalur pengaruh langsung
Path coefficients

	Pel	Kar	Komp Prod
Komp	0.223	0.726	
Prod	0.552	0.474	0.176
P values			
	Pel	Kar	Komp Prod
Komp	0.009	0.001	
Prod	0.001	0.001	0.033

Pengaruh pelatihan kerja (X1) terhadap produktivitas (Y)

Berdasarkan Tabel 4.12 dapat dilihat untuk pengujian variabel pelatihan kerja (X1) terhadap produktivitas (Y) diperoleh nilai Path coefficient sebesar 0,552 dengan ρ -value sebesar 0,001. Karena nilai ρ -value lebih kecil dari pada α ($0,001 < 0,05$) maka H_0 ditolak, dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan pelatihan kerja (X1) terhadap produktivitas (Y).

Pengaruh pelatihan kerja (X1) terhadap kompetensi (Z)

Berdasarkan Tabel 4.12 dapat dilihat untuk pengujian variabel pelatihan kerja (X1) terhadap kompetensi (Z) diperoleh nilai Path coefficient sebesar 0,223 dengan ρ -value sebesar 0,009. Karena nilai ρ -value lebih kecil dari pada α ($0,009 < 0,05$) maka H_0 ditolak, dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan pelatihan kerja (X1) terhadap kompetensi (Z).

Pengaruh karakteristik individu (X2) terhadap kompetensi (Z)

Berdasarkan Tabel 4.12 dapat dilihat untuk pengujian variabel karakteristi individu (X2) terhadap kompetensi (Z) diperoleh nilai Path coefficient sebesar 0,726 dengan ρ -value sebesar 0,001. Karena nilai ρ -value lebih kecil dari pada α ($0,001 < 0,05$) maka H_0 ditolak, dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan karakteristik individu (X2) terhadap kompetensi (Z).

Pengaruh karakteristik individu (X2) terhadap produktivitas (Y)

Berdasarkan Tabel 4.12 dapat dilihat untuk pengujian variabel karakteristik individu (X2) terhadap produktivitas (Y) diperoleh nilai Path coefficient sebesar 0,474 dengan ρ -value sebesar 0,001. Karena nilai ρ -value lebih kecil dari pada α ($0,001 < 0,05$) maka H_0 ditolak, dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan karakteristik individu (X2) terhadap produktivitas (Y).

Pengaruh kompetensi (Z) terhadap produktivitas (Y)

Berdasarkan Tabel 4.12 dapat dilihat untuk pengujian variabel kompetensi (Z) terhadap produktivitas (Y) diperoleh nilai Path coefficient sebesar 0,176 dengan ρ -value sebesar 0,033. Karena nilai ρ -value lebih kecil dari pada α ($0,033 < 0,05$) maka H_0 ditolak, dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan kompetensi (Z) terhadap produktivitas (Y).

Perhitungan koefisien jalur tidak langsung

Pengujian pengaruh tidak langsung dilakukan dengan melihat hasil pengujian jalur yang dilalui, jika semua jalur yang dilalui signifikan maka pengaruh tidak langsungnya juga signifikan, dan jika terdapat jalur yang non signifikan maka pengaruh tidak langsungnya dikatakan non signifikan. Koefisien jalur pengaruh tidak langsung disajikan pada tabel berikut.

Tabel 5. Nilai koefisien jalur pengaruh tidak langsung
Indirect effects for paths with 2 segments

	Pel	Kar	Komp	Prod
Prod	0.039	0.128		
Number of paths with 2 segments				
	Pel	Kar	Komp	Prod
Prod	1	1		
P values of indirect effects for paths with 2 segments				
	Pel	Kar	Komp	Prod
Prod	0.286	0.031		

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa:

Pengaruh tidak langsung dari pelatihan kerja (X1) terhadap variabel produktivitas (Y) melalui variabel intervening kompetensi (Z) adalah sebesar 0,039 dengan p-value sebesar 0,286.

Pengaruh tidak langsung dari variabel pelatihan kerja (X1) terhadap produktivitas (Y) melalui variabel intervening kompetensi (Z) adalah nilainya jauh lebih kecil dibandingkan dengan pengaruh langsung variabel karakteristik individu (X2) terhadap variabel produktivitas (Y) yaitu sebesar 0,474. Selain itu, oleh karena nilai p -value lebih besar dari pada α ($0,286 > 0,05$) maka H_0 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengaruh tidak langsung dari pelatihan kerja (X1) terhadap variabel produktivitas (Y) melalui variabel intervening kompetensi (Z) adalah kecil dan tidak signifikan.

Pengaruh tidak langsung dari variabel karakteristik individu (X2) terhadap produktivitas (Y) melalui variabel intervening kompetensi (Z) adalah sebesar 0,128 dengan p-value sebesar 0,031. Karena nilai p -value lebih kecil dari pada α ($0,031 < 0,05$) maka H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengaruh tidak langsung dari pelatihan kerja (X1) terhadap variabel produktivitas (Y) melalui variabel intervening kompetensi (Z) adalah signifikan. Selain itu Pengaruh tidak langsung dari variabel karakteristik individu (X2) terhadap produktivitas (Y) melalui variabel intervening kompetensi (Z) adalah sebesar 0,128 yang nilainya lebih kecil dibandingkan dengan pengaruh langsung variabel karakteristik individu (X2) terhadap variabel produktivitas (Y) yaitu sebesar 0,474. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa karakteristik individu (X2) mempengaruhi produktivitas (Y) melalui kompetensi (Z) dengan nilai lebih kecil dari pada pengaruh langsungnya.

Perhitungan koefisien jalur pengaruh total

Kemudian setelah pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung diketahui maka selanjutnya menghitung besarnya pengaruh total variabel pelatihan kerja (X1) terhadap produktivitas (Y) melalui kompetensi (Z) dan pengaruh total karakteristik individu (X1) terhadap produktivitas (Y) melalui kompetensi (Z). Perhitungan total effect atau total pengaruh adalah menjumlah nilai pengaruh langsung dan tidak langsung. Koefisien jalur pengaruh total disajikan pada tabel berikut.

Tabel 6. Total effect atau pengaruh total

	Direct effect	Indirect effect	Totaleffect
X1 □ Z	0,223	-	0.223
X2 □ Z	0,726	-	0.726
X1 □ Y	0,552	0,039	0.591
X2 □ Y	0,474	0,128	0.602
Z □ Y	0,176	-	0.176

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien jalur pada tabel 4.14, tampak bahwa: Total pengaruh pelatihan kerja (X1) terhadap produktivitas (Y) adalah sebesar 0,591 dengan rincian pengaruh langsung sebesar 0,552 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,039; dan Total pengaruh karakteristik individu (X2) terhadap produktivitas (Y) adalah sebesar 0,602 dengan rincian pengaruh langsung sebesar 0,474 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,128.

Dari perhitungan diatas, variabel independent yang mempunyai pengaruh paling kuat terhadap variabel kompetensi (Z) adalah variabel karakteristik individu (X2) yaitu sebesar 0,726. Sedangkan variabel independent yang mempunyai pengaruh paling kuat terhadap variabel produktivitas (Y) adalah pelatihan kerja (X1) yaitu sebesar 0,552. Kemudian variabel independent yang mempunyai pengaruh terhadap variabel produktivitas (Y) melalui variabel intervening kompetensi (Z) adalah variabel karakteristik individu (X2) yaitu sebesar 0,128.

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung diatas maka dapat direkap dalam bentuk tabel hasil uji hipotesis sebagai berikut:

Tabel 7. Rekapitulasi hasil uji hipotesis

Hipotesis	Path Coefficients	P-value	Kesimpulan
H1. Pelatihan kerja diduga berpengaruh terhadap produktivitas	0,552	0,001	H0 Ditolak H1 Diterima
H2. Pelatihan kerja diduga berpengaruh terhadap kompetensi	0,223	0,009	H0 Ditolak H2 Diterima
H3. Karakteristik individu diduga berpengaruh terhadap kompetensi	0,726	0,001	H0 Ditolak H3 Diterima
H4. Karakteristik individu diduga berpengaruh terhadap produktivitas	0,474	0,001	H0 Ditolak H4 Diterima
H5. kompetensi diduga berpengaruh terhadap produktivitas	0,176	0,033	H0 Ditolak H5 Diterima
H6. Pelatihan kerja diduga berpengaruh terhadap produktivitas melalui kompetensi	0,039	0,286	H0 Diterima H6 Ditolak
H7. Karakteristik individu diduga berpengaruh terhadap produktivitas melalui kompetensi	0,128	0,031	H0 Ditolak H7 Diterima

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa semua hipotesis yang diuji dalam penelitian ini diterima atau memiliki pengaruh yang signifikan kecuali H6 (Pelatihan kerja diduga berpengaruh terhadap produktivitas melalui kompetensi) ditolak dengan nilai path coefficients sebesar 0,039 dan nilai p-value sebesar 0,286 lebih besar dari nilai α ($0,001 < 0,05$).

SIMPULAN

Berdasarkan temuan penelitian yang telah diuraikan dalam Bab IV, kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Hasil pengujian membuktikan bahwa pelatihan kerja, berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas guru SD / MI Muhammadiyah se-Kabupaten Lumajang.

Hasil pengujian membuktikan bahwa pelatihan kerja, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi guru SD / MI Muhammadiyah se-Kabupaten Lumajang.

Hasil pengujian membuktikan bahwa karakteristik individu, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi guru SD / MI Muhammadiyah se-Kabupaten Lumajang.

Hasil pengujian membuktikan bahwa karakteristik individu, berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas guru SD / MI Muhammadiyah se-Kabupaten Lumajang.

Hasil pengujian membuktikan bahwa kompetensi, berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas guru SD / MI Muhammadiyah se-Kabupaten Lumajang.

Hasil pengujian membuktikan pengaruh tidak langsung dari variabel pelatihan kerja terhadap variabel produktivitas guru melalui variabel intervening kompetensi guru adalah tidak signifikan dan lebih kecil dari pada pengaruh langsung variabel pelatihan kerja terhadap variabel produktivitas guru SD / MI Muhammadiyah se-Kabupaten Lumajang.

Hasil pengujian membuktikan bahwa pengaruh tidak langsung dari variabel karakteristik individu terhadap variabel produktivitas guru melalui variabel intervening kompetensi guru adalah signifikan, akan tetapi lebih kecil dari pada pengaruh langsung variabel karakteristik individu terhadap variabel produktivitas guru SD / MI Muhammadiyah se-Kabupaten Lumajang.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, W., & Jogiyanto. (2015). Partial Least Square (PLS) Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) dalam penelitian Bisnis. Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Ardana, Komang. 2012. Perilaku Keorganisasian. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Arikunto, S. 2010. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta : Rineka Cipta.

-
-
- Dessler, Gary, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Human Resources*, Jilid 2. Jakarta: Prenhalindo.
- Eko Widodo, Suparno. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hartono, Jogiyanto. (2013). *Teori Portofolio dan Analisis Investasi*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. 2010. *Organisasi dan Motivasi : Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta : Bumi Aksara
- Kreitner, Robert dan Kinicki Angelo, 2014, *Perilaku Organisasi*, Edisi 9, Buku ke-2. Jakarta: Salemba Empat
- Malhotra. 2010. *Review of Marketing Research Vol 7*. New York : Emerald Group Publishing Limited.
- Mangkunegara, AAAP. 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Manullang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama. Bandung : Citapustaka Media Perintis.
- Moehersono. 2014. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Edisi Revisi. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mulyadi, Hari. 2010. *Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Galamedia Bandung Perkasa*. *Jurnal manajerial* vol. 9, no. 17, hal. 97 : 111. Juli
- Nursalam. 2017. *Metode Penelitian Ilmu Keperawatan*, Edisi 4. Jakarta: Salemba Medika. Rangkuti, F. (2013). *Riset Pemasaran*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Republik Indonesia. 2003. *Undang – Undang no. 20 Tahun 2003, Sistem Pendidikan Nasioanal*. Lembaran Negara RI Tahun 2003. Sekretariat Negara RI. Jakarta.
- Rivai, Veithzal dan Ella Sagala. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta : Rajawali Pers
- Robbins, P.Stephen dan Timothy A. Judge. 2012. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Samsudin, S. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ketiga. Bandung : Pustaka Setia.
- Santoso, Singgih. 2012. *Statistik Parametik*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka.
- Sanusi, A. 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis*, Cetakan Keempat. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. 2010. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Cetakan Kedua. Bandung : Mandar Maju
- Senge, Petter M. (1990). *The Fifth Dicipline, The Art and Practice of The Learning Orgnization*. New York : Dell Publishing Group Inc.
- Siagian, Sondang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi aksara